

Research Report

2017年5月23日
 経営サポートセンター リサーチグループ
 調査員 小寺 俊弘

「保育人材」に関するアンケート調査の結果について

福祉医療機構で全国の保育施設を対象に、「保育人材」に関するアンケート調査を実施した。

平成28年9月1日現在の要員状況については、全体の25%が不足と回答し、うち18.3%（全体の4.6%）の施設が入所受入制限を行っている状況であった。

平成28年春の新卒者採用実績については、「1～3人」と回答した施設が6割弱と最多で、次点が「採用なし」で3割弱であった。

平成27年度の退職者数は全体の66.3%の施設が「1～3人」と回答した。退職理由は「転職（保育業界）」および「結婚」との回答がもっとも多かったが、同時期に保育士を対象として実施したアンケート調査では退職理由として「職場の人間関係」がもっとも多く挙げられ、施設側と保育士側との間で、やや認識の相違がみられた。

平成28年度には92.0%の施設が昇給を実施し、平均昇給額は7,746円であった。平成26年度から平成28年度の3年間連続で昇給を実施した施設は全体の46.7%にあたる755施設であった。年間休日数は、6割超の施設が全業種平均の113.0日より少ない結果となった。

新卒者の採用活動に焦点をあてて分析を行ったところ、広域での採用も考慮する方向と地域との関係をベースにする方向の2つの方向性が見出された。人口減少社会における地域の子育て支援の担い手として、継続的な人材確保体制の整備が今後の保育施設運営のための課題である。

はじめに

福祉医療機構（以下「機構」という。）では、保育分野における人材確保等の現状と、事業者の人材確保への取組みを把握すること等を目的に、機構融資先の法人が運営する保育施設を対象に「保育人材」に関するアンケート調査を実施した。

本レポートではまず、今次調査の集計結果から、保育施設における要員不足状況、採用および退職実績、待遇・福利厚生、採用活動等の状況について概観する。その後、新卒者採用実績の有無によるそれぞれの施設の取組みを比較・分析し、新卒者採用活動にあたってのヒントを探った。

なお、今次調査における「職員」とは保育業

務に実際に携わる職員（保育士・保育教諭・保育補助者等）を意味し、調理員・事務員等は含まない。

1 アンケート調査結果

1.1 概要

対 象：保育施設 5,726 施設

保 育 所 5,254 施設

認定こども園 472 施設

回 答 数：1,632

有効回答数：1,615

有効回答率：28.2%

実施期間：平成28年9月26日（月）～
平成28年10月14日（金）

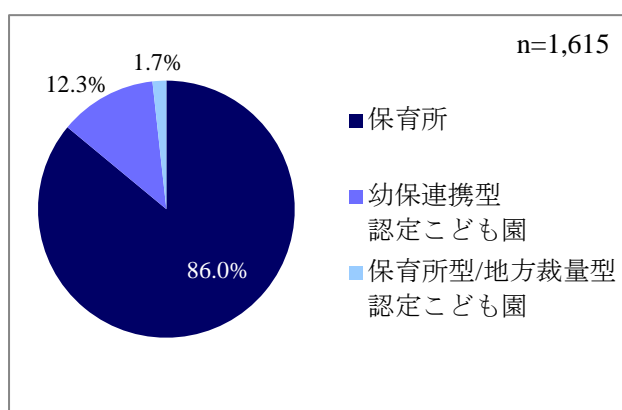
方 法：Web アンケート

1.2 回答者の属性

回答の施設形態別の内訳は、保育所が 1,389 施設、幼保連携型認定子ども園が 198 施設、保育所型・地域裁量型認定こども園が 28 施設であった（図表 1）。

定員規模は、「91 人以上 120 人以下」が 461 施設でもっとも多かった（図表 2）。回答施設全体の平均定員は 113.9 人であった。

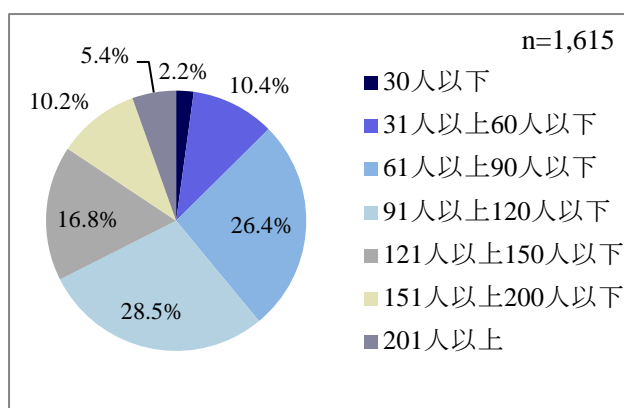
（図表 1） 施設形態



注) 数値は四捨五入しているため、合計・内訳が一致しない場合がある（以下、記載がない場合は同じ）

資料出所：福祉医療機構（以下、記載がない場合は同じ）

（図表 2） 定員規模



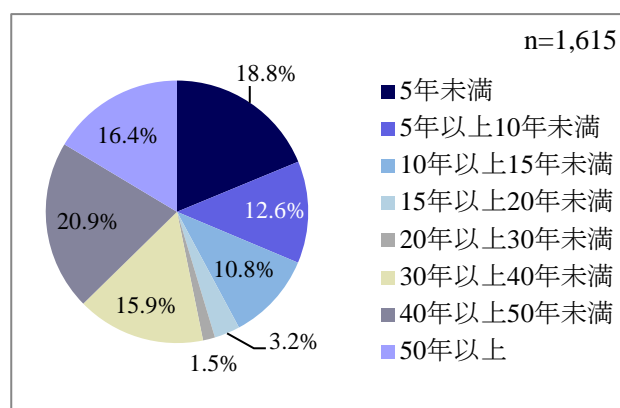
施設の開設後経過年数は、「30 年以上 40 年未満」の施設がもっとも多く、回答施設全体の平均は 28.6 年であった（図表 3）。

法人が運営する他の保育施設・福祉施設の状況については、当該施設以外に保育施設を運営しているとの回答が 28.5%であった。もっとも

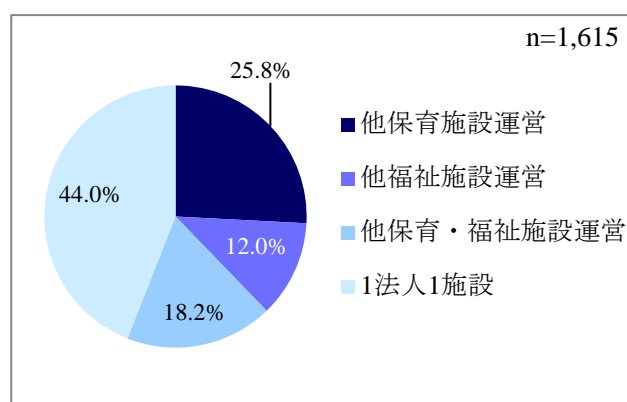
多かったのは、当該施設のみを運営する、いわゆる 1 法人 1 施設との回答で、全体の 44.0%にのぼった（図表 4）。

平日の閉所時間（営業終了時間）をみると、約 7 割の施設が平日の 19 時には営業を終了していた（図表 5）。

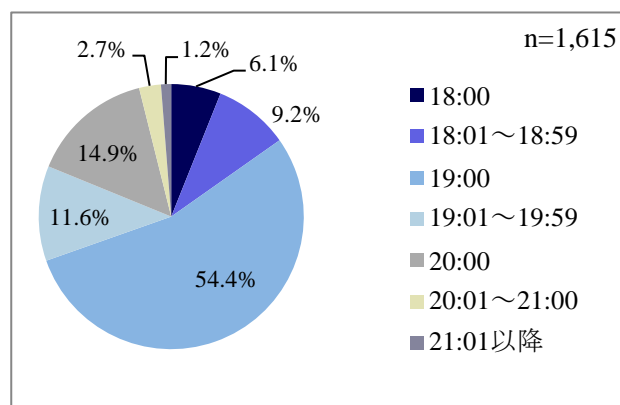
（図表 3） 施設開設後経過年数



（図表 4） 他施設運営状況



（図表 5） 平日閉所時間



1.3 職員の状況

【職員の95%が女性で、30歳未満の職員が約34.4%。職員全体のうち正規職員の割合はおおむね6割程度】

回答施設全体の性別・年齢層別に常勤換算した職員の構成割合をみると、全体では30歳未満が34.4%を占め、30歳代、40歳代がそれぞれ25.0%、19.6%であった（図表6）。また、職員全体に占める女性職員の割合は平均で94.7%と、保育施設の職員の大多数が女性であることがわかる。

なお、女性職員のための施設は599施設で、全体の37.1%であった。

（図表6） 性別・年齢層別職員構成割合（平均）

年齢	構成割合		
	(%)	うち男性	うち女性
30歳未満	34.4	1.8	32.6
30歳代	25.0	1.5	23.5
40歳代	19.6	0.7	18.9
50歳代	14.3	0.4	14.0
60歳代	5.6	0.7	4.9
70歳以上	1.0	0.3	0.8
計	100.0	5.3	94.7

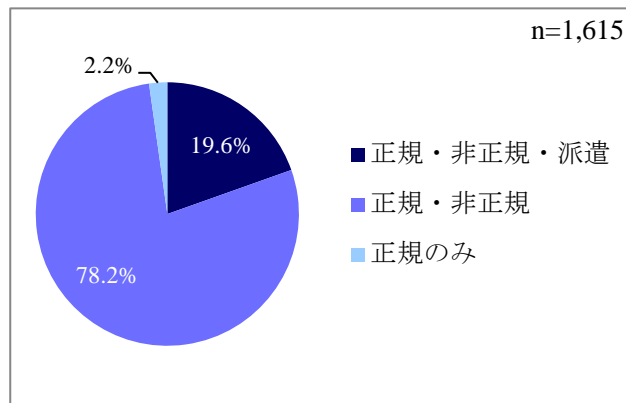
注) 施設の職員全体（常勤換算）を100としたときの、性別・年齢層別の構成割合を示す。

職員の雇用形態については、正規職員と非正規職員を雇用していると回答した施設が全体の78.2%と最多で、正規職員・非正規職員・派遣職員を雇用している施設が全体の19.6%、わずかではあるものの、正規職員のみを雇用している施設が2.2%という結果となった（図表7）。常勤換算した職員構成割合を雇用形態別にみると、正規職員以外の雇用形態の職員がいる施設においては、いずれの場合においてもおおむね6割程度が正規職員であった（図表8）。

施設の職員全体（実数）に占める子育て中の職員¹の割合を算出したところ、子育て中職員

率が30%未満の施設が半数超ともっとも多く、職員の30%以上50%未満と回答した施設が3割程度であった（図表9）。

（図表7） 職員雇用形態

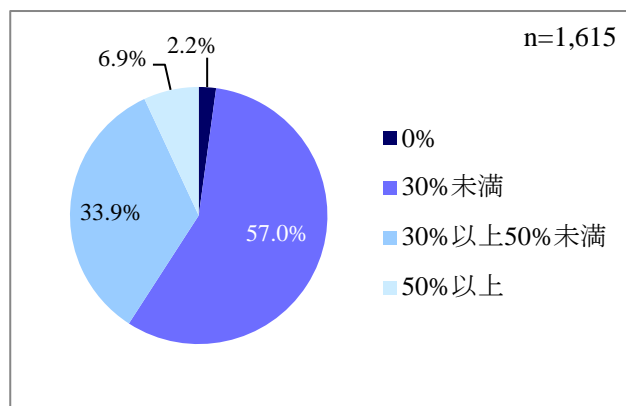


（図表8） 雇用形態別職員構成割合（平均）

職員雇用形態	正規 (%)	非正規 (%)	派遣 (%)
正規・非正規・派遣	60.0	31.0	9.0
正規・非正規	64.9	35.1	-

注) 施設の職員全体（常勤換算）を100としたときの、雇用形態別の構成割合を示す。

（図表9） 子育て中職員率別の施設割合



1 中学生年齢（15歳）以下の子どもがいる職員を「子育て中職員」とした。

1.4 待遇・福利厚生・ICT等

1.4.1 給与・賞与の状況

【平成28年度に昇給を実施した施設が急増。処遇改善加算の影響が考えられる】

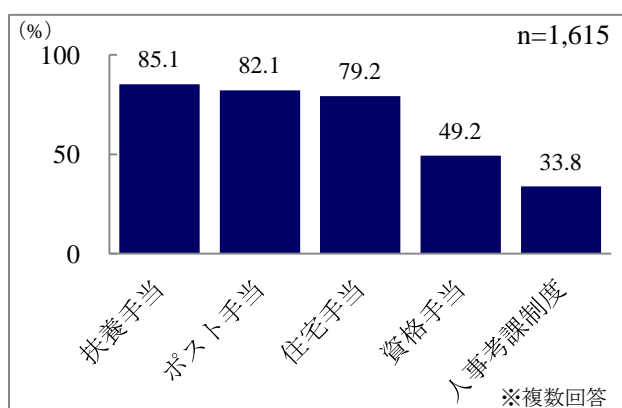
給与における手当等の状況は、「扶養手当」「ポスト手当」が、8割を超える施設で、「住宅手当」はやや下がるものの、8割弱の施設で導入されていた（図表10）。人事考課制度は33.8%の施設での導入にとどまった。

過去3年間の昇給実績に目を向けると、28年度に定期昇給および処遇改善加算を含んだ昇給を実施した施設は、平成26、27年度と比較して大きく増加していた（図表11）。平成28年度までの3年連続で昇給を実施した施設は全体の46.7%にあたる755施設であった。

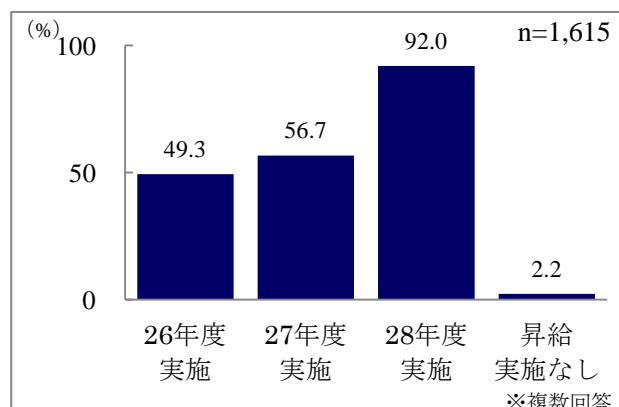
平成28年度に昇給を実施した施設が急増した理由としては、平成27年度から開始された子ども子育て支援新制度にて新設された処遇改善加算の影響が考えられる。

職員1人あたりの昇給月額を、「3,001円未満」「3,001円以上5,001円未満」「5,001円以上10,001円未満」「10,001円以上」がそれぞれほぼ同数程度で、平均昇給月額は7,746円であった（図表12）。年間の賞与支給基準月数は、「4月以上」が最多で「3.5月以上4月未満」「3月以上3.5月未満」と続いた（図表13）。およそ1割の施設では、2.5月未満との回答であった。

（図表10） 給与における手当等の導入状況

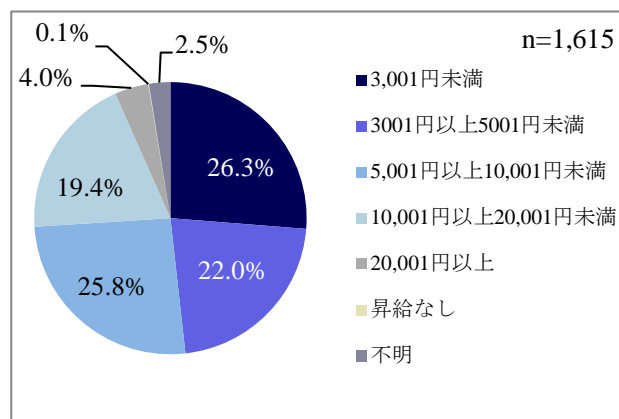


（図表11） 過去3年間の昇給実績



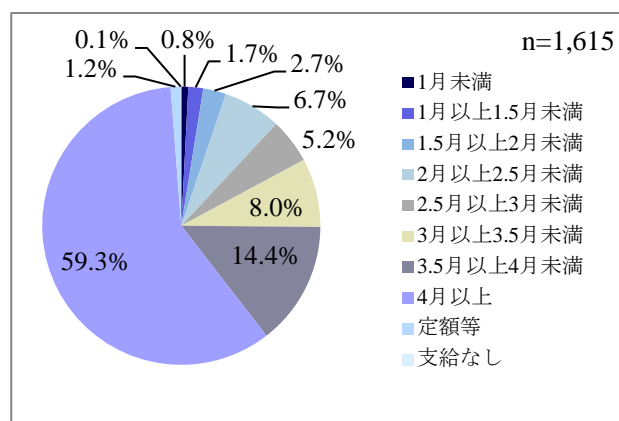
注) 定期昇給および処遇改善を含む昇給の実績

（図表12） 職員1人あたり平均昇給月額



注) 定期昇給および処遇改善を含む昇給の実績

（図表13） 年間賞与支給基準月数

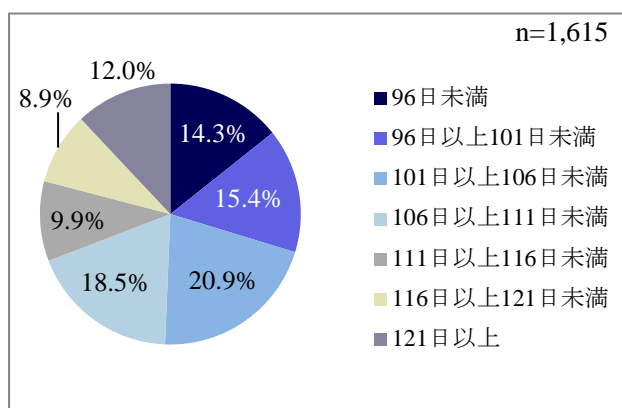


1.4.2 福利厚生・ICT 導入の状況

【年間休日数は6割超の施設で全業種平均を下回る結果。ICT導入はあまり進んでおらず、保育士の業務軽減を目的としたICT等の導入が今後の課題か】

有給休暇を除く年間休日数は「101日以上106日未満」が最多であった（図表14）。厚生労働省の実施した平成27年度就労条件総合調査では、年間休日数は全業種平均で113.0日、医療・福祉分野では111.9日であり、6割超の施設では平均を下回る休日数であった。

（図表14） 年間休日数

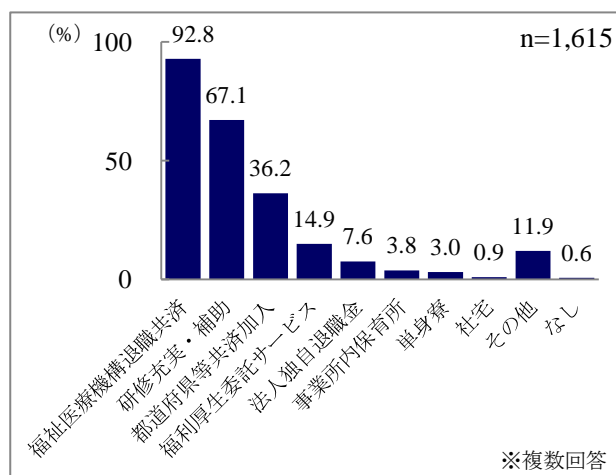


取り入れている福利厚生施策は、「福祉医療機構退職共済」がもっとも多く、次いで「研修充実・補助」「都道府県等共済加入」と続いた（図表15）。職員の資格取得支援施策としては「実習・試験日勤務調整」が7割程度の施設で実施されていた一方、2割超の施設では資格取得支援施策が「なし」と回答した（図表16）。

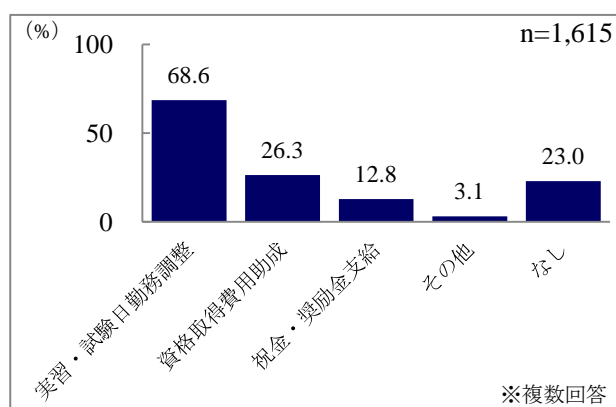
ICT等の導入状況についての質問では、67.1%の施設において「会計」のシステムは導入済みとの回答が得られた（図表17）。一方で、「保護者連絡」「登降園管理」「勤怠管理」「保育・業務記録」等については、導入している施設が3割以下と、導入が進んでいるとは言い難い状況であった。今次調査において、保育士の書類作成等の事務作業の煩雑さ・業務負担の大きさを指摘する声も多かったことから、保育士

の業務負担の軽減を目的としたシステム導入も今後の経営を考えるうえでの課題となってくるのではないだろうか。

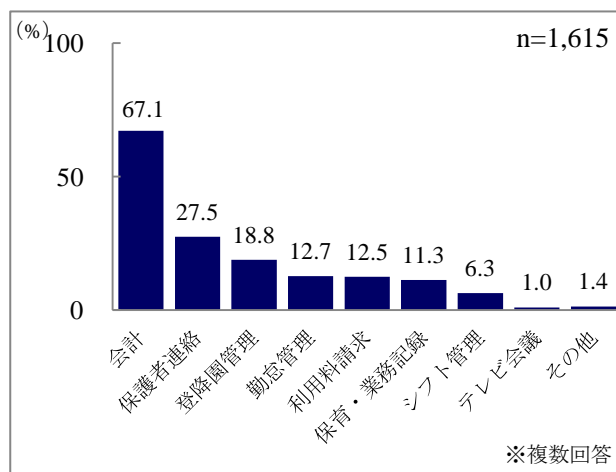
（図表15） 福利厚生施策



（図表16） 資格取得支援施策



（図表17） ICT等導入状況

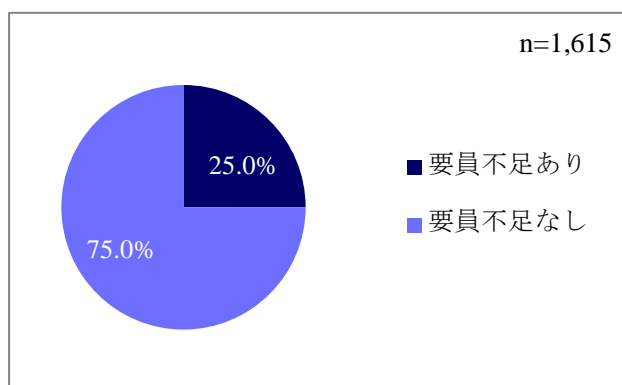


1.5 要員状況

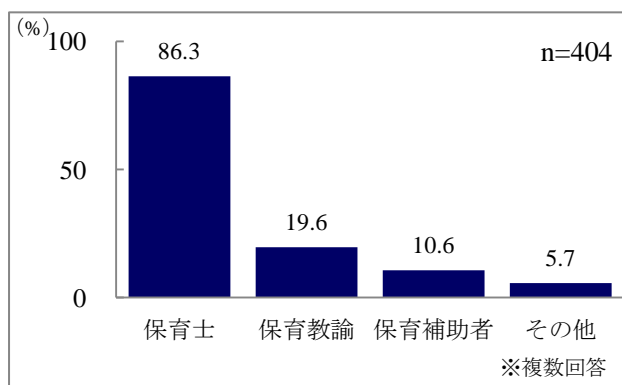
【25%の施設において要員不足が発生。全体の4.6%の施設が受け入れ制限と回答】

平成28年9月1日現在の要員状況について、25%の施設が「要員不足あり」と回答した（図表18）。不足している職種は大半が「保育士」で（図表19）、要員が不足している施設のうち、18.3%（全回答の4.6%）で、入所受け入れ制限を実施しているとの回答があった（図表20）。

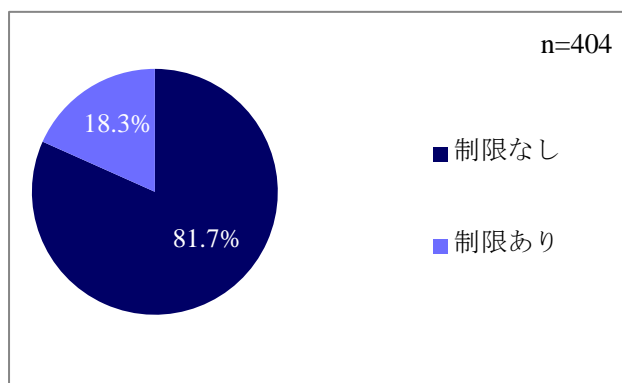
（図表18） 平成28年9月1日現在の要員状況



（図表19） 不足している職種

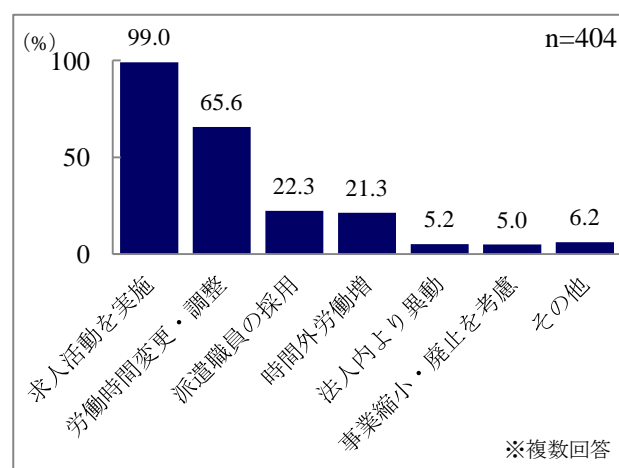


（図表20） 受入制限状況



要員不足への対応策については、ほぼすべての施設が「求人活動を実施」と回答し、次いでシフト等を調整する「労働時間変更・調整」との回答が多かった（図表21）。「派遣職員の採用」「時間外労働増」は2割強の施設にとどまった。1法人1施設の施設が多いこともあり、「法人内より異動」との回答はわずかであった。

（図表21） 要員不足への対応策



1.6 採用および退職実績

1.6.1 採用実績

【平成28年度は約7割の施設で新卒者採用実績あり。3年連続採用施設は4割超】

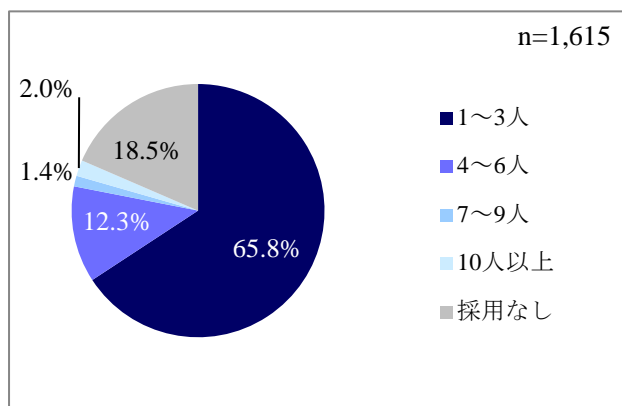
平成28年春の新卒者採用実績は、6割弱の施設が「1～3人」、「採用なし」が3割弱であった（図表22）。平成28年まで3年連続で新卒者採用があった施設は676施設あった。3年連続で新卒者採用がなかった施設は165施設あったものの、そのうち116施設においては要員不足が発生していなかった。

（図表22） 過去3年間の新卒者採用数

採用者数	回答施設割合 (%)		
	H26 (n=1,615)	H27 (n=1,615)	H28 (n=1,615)
1～3人	53.9	55.9	58.1
3～6人	8.5	9.3	10.0
7～9人	0.9	0.8	1.4
10人以上	1.1	1.1	0.6
採用なし	35.7	32.9	29.9

平成 27 年度中の新卒者以外の採用実績は「1～3 人」がもっとも多く、次点は「採用なし」で 2 割弱であった（図表 23）。

（図表 23） 平成 27 年度 新卒者以外の採用数

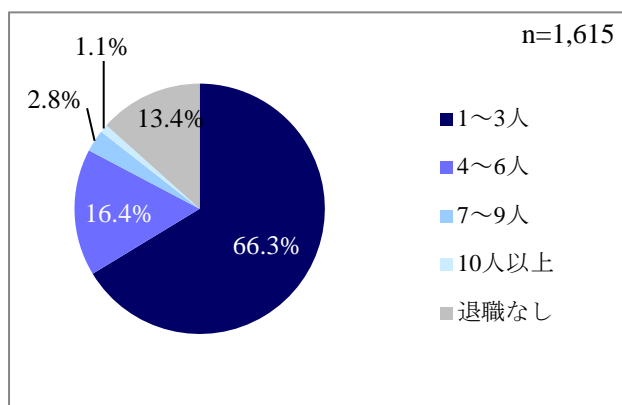


1.6.2 退職実績

【保育施設側と保育士側で退職理由の認識にやや相違。保育士側の退職理由は職場の人間関係が最多】

平成 27 年度中の退職者数は「1～3 人」が最多で、次いで「4～6 人」という結果であった。「退職なし」との回答も 1 割強あった（図表 24）。

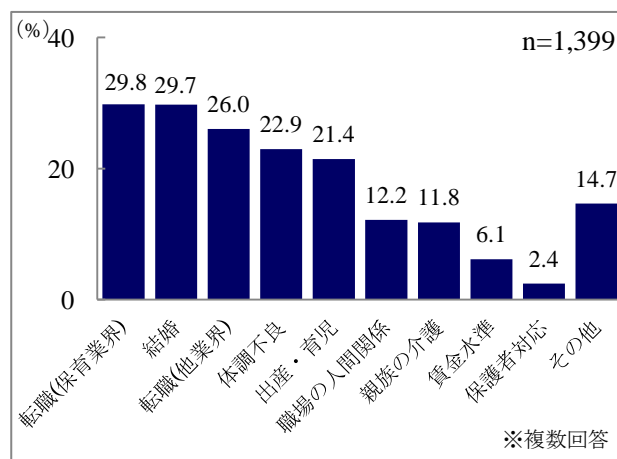
（図表 24） 平成 27 年度 退職者数



平成 27 年度中に退職があった施設の退職理由は、「転職（保育業界）」が最多で、「結婚」「転職（他業界）」と続いた（図表 25）。待機児童が多い地域では、保育所の新設や幼稚園の認定こども園への移行等により、保育士需要が

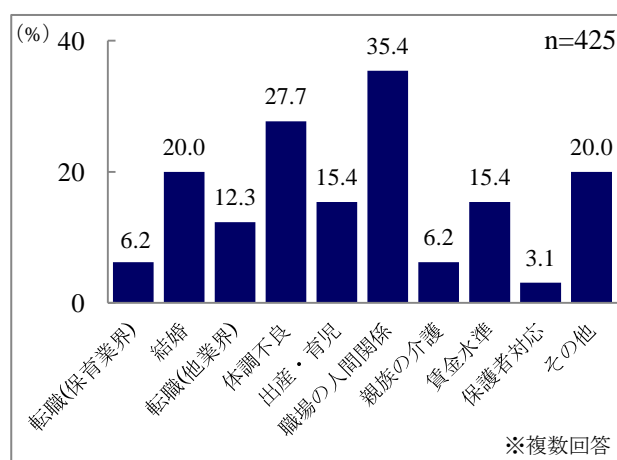
高まり、施設間の競合が起きていることがわかる。「その他」の退職理由としては、「契約期間満了」のほか、「配偶者の転勤に伴う転居」等の女性の多い職場特有の理由も多かった。

（図表 25） 退職理由（施設側）



今次調査の実施と同時期に保育士を対象として、ほぼ同内容で実施されたアンケート調査²結果によると、退職経験のある保育士の退職理由についての回答のうち、もっとも多かったものは「職場の人間関係」で、次点が「体調不良」であった（図表 26）。職員の退職理由については施設側と保育士側で認識にやや相違があることがわかる。

（図表 26） 退職理由（保育士側）



注) 資料出所：株式会社ネクストビート

2 株式会社ネクストビート 「保育士の就労に関する意識調査」 同社の運営するサイトに登録する全国の保育士に対して実施

平成 28 年 9 月実施 より

1.7 採用活動

1.7.1 採用活動体制

【採用活動は施設長を中心として実施されている傾向。ほとんどの施設で採用面接は実施されている一方、筆記・実技試験を課している施設は半数未満】

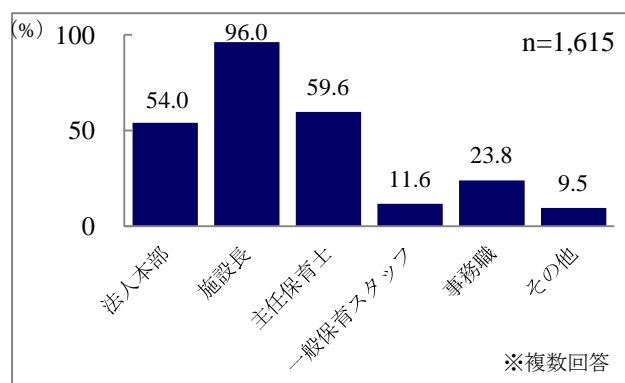
採用活動は、多くの施設で「施設長」「主任保育士」を中心に行われている。「一般保育スタッフ」も採用活動に関与するとした施設が全体の1割程度あった（図表 27）。また、複数の施設を運営する法人の多くでは、法人本部が採用に関与していた。

採用にあたっての試験内容は、「面接」がほぼすべての施設で、「筆記」「実技」試験がそれぞれ5割弱の施設において実施されていた

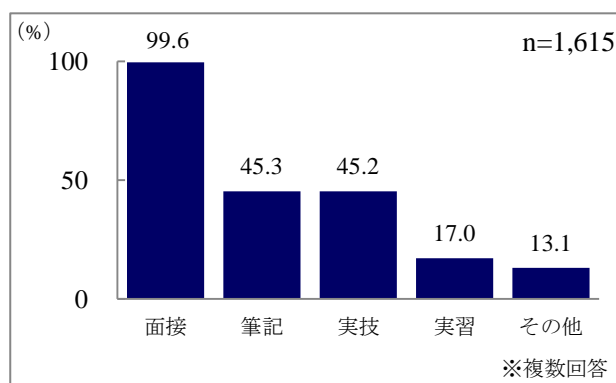
（図表 28）。なお、「面接」のみの実施と回答した施設は全体の3割強の514施設、「面接」「筆記」「実技」「実習」のすべてを実施していると回答した施設は全体の4.6%にあたる75施設であった。

また、常に要員不足の状況のため、応募があれば面接のみでほぼすべてを採用せざるをえないとの回答も散見された。ただし、そのような状況下で採用を急いだ結果、当初は気付かなかったミスマッチが発覚しすぐに退職につながってしまう例もある等、短時間の面接だけで採用を決めることの限界を感じるといった声も多く寄せられた。

（図表 27） 採用過程への関与者

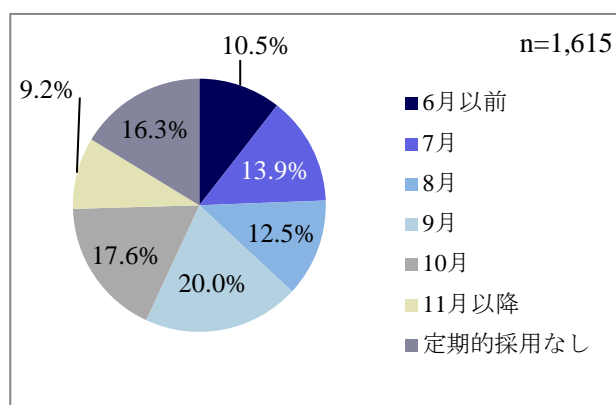


（図表 28） 採用試験等内容



次年度の新卒者採用活動の開始時期は、養成校の学生が夏場の実習を行うことや、公立保育所・幼稚園の採用試験の日程等との兼ね合いもあり、「9月」との回答がもっとも多く、ついで「10月」「定期的採用なし」という結果となった（図表 29）。

（図表 29） 次年度新卒者採用活動開始時期



1.7.2 採用経路

【新卒者採用は養成校を中心とした採用経路、非正規採用はハローワーク、職員からの紹介が有効との回答が多い結果】

採用活動にあたって、それぞれの施設が利用している採用経路とその効果を見るため、当該経路を利用していると回答した施設の割合を

「利用率」、また、当該経路を利用している施設のうち、実際に効果があったと答えた施設の割合を当該経路の「有効率」として集計を行った(図表 30,31)。利用率が高いほど、多くの施設で利用されていることを意味し、有効率が高いほど、実際の採用に結びつく効果が高かったことを意味する。

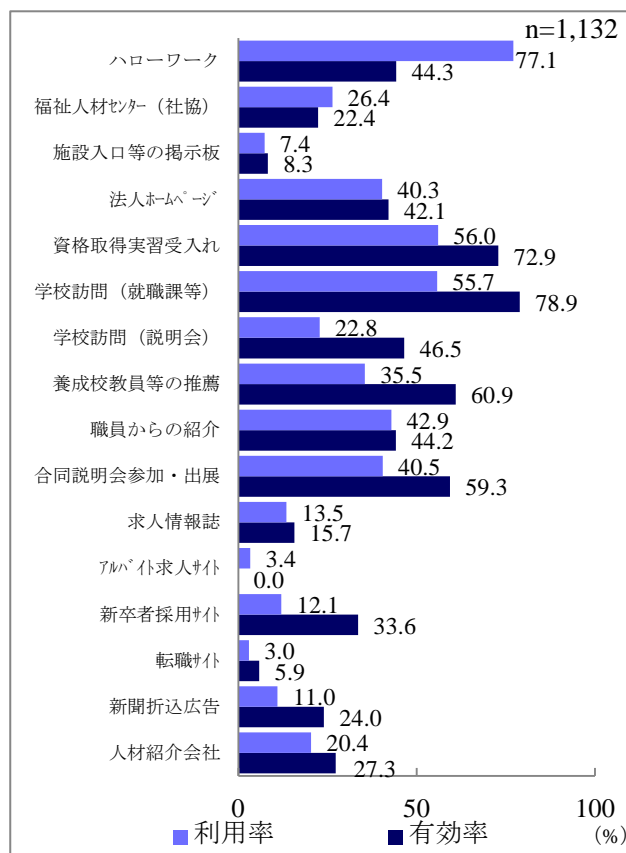
なお、ここでは直近の採用実績を反映するため、新卒者採用については、平成 28 年春に 1 人以上の新卒者採用実績のある施設 (1,132 施設)、非正規職員採用については、平成 27 年度中に 1 人以上の新卒以外の採用実績のある施設 (1,316 施設) の回答を抽出して用いた。

新卒者採用においては、「学校訪問(就職課等)」「資格取得実習受入れ」「養成校教員等の推薦」「合同説明会参加・出展」といった経路の有効率が高かった。「ハローワーク」は利用率こそ高いものの、新卒者採用に関しての有効率はさほど高くない結果となった。

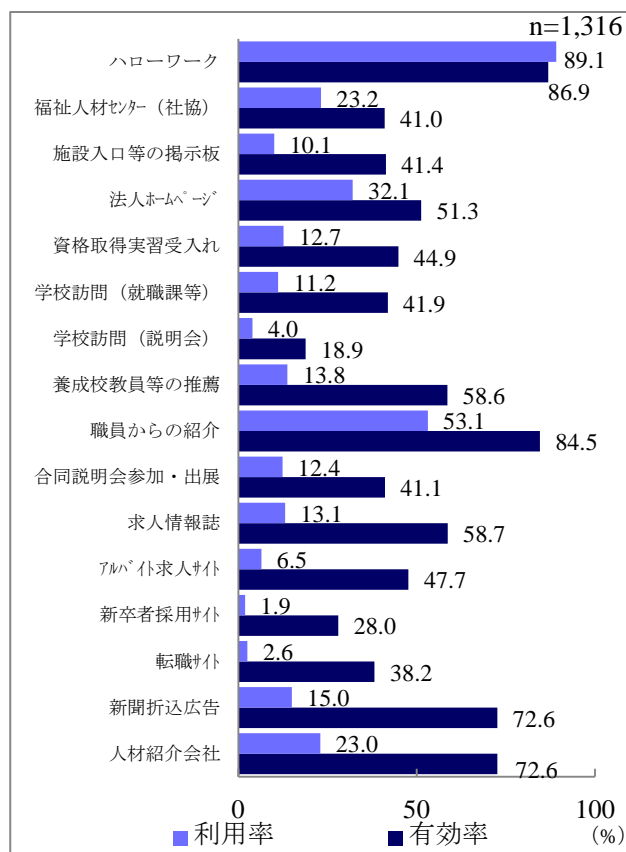
非正規職員の採用にあたっては、「ハローワーク」「職員からの紹介」「新聞折込広告」「人材紹介会社」の有効率が高い結果となった。とくに、「新聞折込広告」と「人材紹介会社」は、利用にあたって費用はかかるものの、利用率に比較して有効率が高い結果となった。

新卒者採用と非正規採用のそれぞれに有効率の高い採用経路が異なり、採用したい対象に応じた経路の利用が重要であることがわかる。

(図表 30) 採用経路の利用率と有効率(新卒者)



(図表 31) 採用経路の利用率と有効率(非正規)



2 新卒者採用活動にあたって

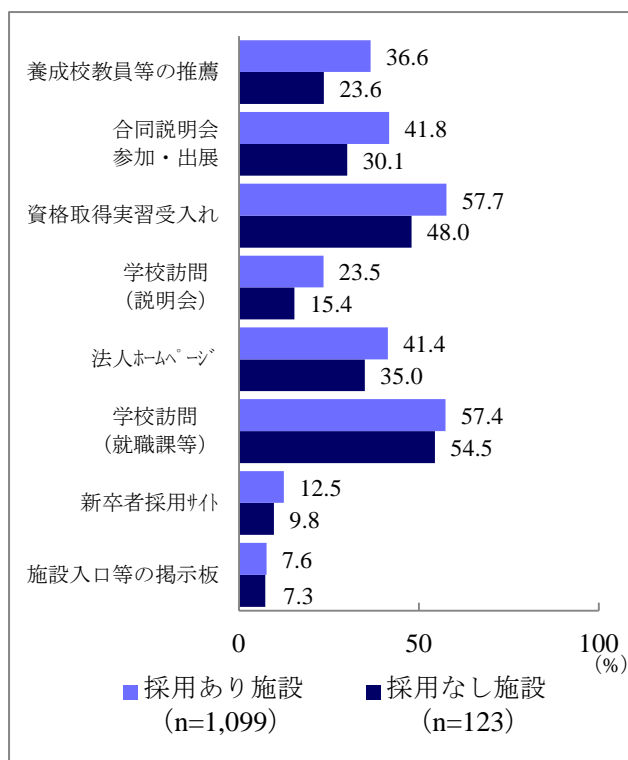
2.1 採用経路

【新卒者採用実績のある施設は、養成校からの推薦、合同説明会への参加、実習の受入れ等により、新卒者採用を実施する傾向】

本章では、新卒者の採用活動にあたってのヒントを探るため、平成28年春に新卒者（正規職員）の採用実績がある施設（1,099施設）と実績のない施設（123施設）のうち、採用実績のある施設の方がより多く取り組んでいる事柄に着目し、比較を行った。なお、平成28年春に新卒者採用がなかったものの、要員が不足していないと回答した施設は本章の集計より除外している。

平成28年春の採用実績で各採用経路の利用率を比較した結果、採用実績のある施設の方が高い利用率となった経路は以下のとおりであった（図表32）。利用率差がもっとも大きかったのは「養成校教員等の推薦」で、「合同説明会参加・出展」、「資格取得実習受入れ」と続いた。

（図表32） 新卒者採用実績別採用経路利用率



「養成校教員等の推薦」は、採用実績のある施設の利用率が36.6%と採用実績のない施設を13ポイント上回っていた。新卒者採用にあたり、養成校の影響力は大きく、いずれの施設においても、できる限り良好な関係を構築・維持していくことが肝要であることがわかる。

「合同説明会」は、採用実績のある施設の利用率が41.8%で、採用実績のない施設の利用率を11.7ポイント上回った。新卒者採用活動において保育業界に限らず利用され、不特定多数の学生の参加が見込まれるため、まったく自施設を知らない学生とコンタクトをとることができるという特性がある。利用にあたって当日の説明のためのスタッフや説明資料等の準備が必要となることから、要員面での余裕が少ない施設においてはやや負担も大きくなる採用経路ともいえる。

「資格取得実習受入れ」は採用実績のある施設の利用率が57.7%で、採用実績のない施設を9.7ポイント上回った。施設の取組みを実習生が体験できる点や、実習期間中に面接だけではわかりづらい実習生の人となりを確認することができる点等が「資格取得実習受入れ」の利点であると考えられる。

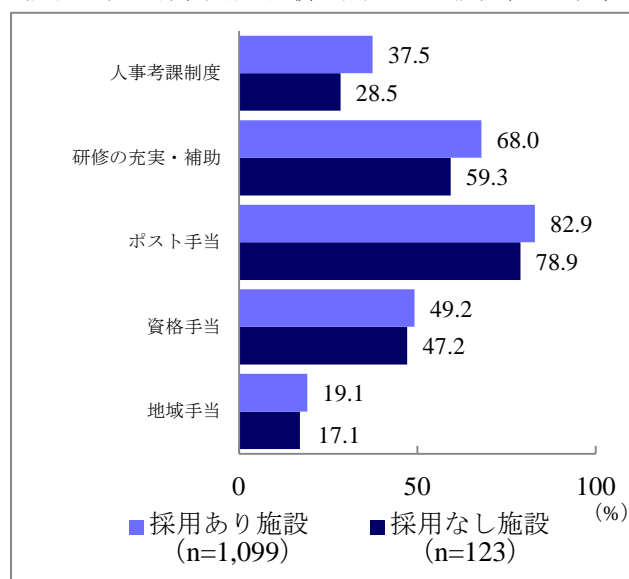
職員数等の関係から採用活動への注力が難しい施設においても、日々の保育業務と並行して実施できる点では有用な経路であると考えられる。なお、養成校側には、実習はあくまでも学生が実習経験を積む場との認識が強いことも多く、実習の受入れにあたってその本義を損なわないよう十分留意されたい。

2.2 手当・福利厚生施策

【入職後も職員が成長できるキャリアパスを備え、中長期的に働き続けることのできる体制の整備を】

つぎに、待遇面での差を確認する。給与における手当、採用している福利厚生施策について、採用実績のある施設の方が導入率が高かったものは以下のとおりであった（図表 33）。

（図表 33） 新卒者採用実績別各種手当・福利厚生施策導入率



採用実績のある施設の方が比較的導入率が高かった施策は、差が大きかったものから順に「人事考課制度」「研修の充実・補助」「ポスト手当」「資格手当」が挙げられる。

これらのことから、採用実績がある施設の方が給与制度と連動した職員評価の仕組みや、入職後も職員がステップアップしていくことができる環境がより整備されている傾向にあることが推察される。

なお、平成 29 年度より開始された副主任保育士、専門リーダー、職務分野別リーダーの新設および処遇改善等、保育士等のキャリアパス形成にあたっては制度上の後押しもあるため、採用活動等に限らず中長期的な職員のキャリアアップの仕組みを整備することは今後の保育施設経営上も利点が大いと考えられる。

3 採用活動の方向性

【今後さらに厳しくなる新卒者採用事情を見越し、自施設の魅力や地域の中でのあり方等を再確認する必要】

前章において確認したことから、新卒者の採用活動の 2 つの方向性を見出すことができる。

ひとつは一般企業の採用活動戦略に近い、広域での採用も考慮に入れる方向、もうひとつは地元の養成校に代表される、地域との関係をベースにする方向である。本章ではそれぞれの方向性において注力すべき点について考察する。

広域での採用も考慮に入れる方向において注力すべき点は、学生に対する自施設の特色や職場環境等の魅力の伝え方であろう。首都圏を中心とした保育士需要の高まりから、近年では都市部の法人が全国各地で採用活動を行うことも珍しくない。今次調査にあたり、実際に全国で採用活動を行っている法人にインタビューしたところ、地方の合同説明会などでは知名度がないため、学生に対して「若い間に数年間、都市部の施設で働く」ことや「研修等で首都圏の本社に行く機会がある」こと等をアピールする例もあるとの声も聞かれた。それらの法人は、働く目的等について旧来とは価値観の異なる若い世代に対応し、採用後のライフスタイルも含めて自施設の魅力として伝えようとしているといえる。

このような例は極端かもしれないが、広域での採用も考慮に入れる場合には、自施設のことをまったく知らない相手に対し、どのように自施設の魅力を提示できるか検討する必要がある。

地域との関係をベースとする方向において注力すべき点は、地域や地域の養成校との関係の強化に尽きるといえよう。今次調査では「採用担当者が当該養成校出身の若手職員と養成校を訪問し、就職後の様子を共有する」「実習担当職員を置き、丁寧に受入れを実施した」「中学校の職場体験学習を受け入れ、将来の進路選択



の際に保育の道を考えてもらうよう努める」といった事例が挙げられた。

保育施設も地域福祉拠点のひとつであることに鑑みれば、地域に貢献するなかで、地域のなかでの評判や知名度を地道に高めるよう努めることが、遠回りのようではあるが、もっとも着実な道といえよう。

少子化による絶対数の減少のため、今後の新卒者採用事情は確実に厳しくなる。どのような方向で採用活動を考えるのであれ、職員が働き続ける中でキャリアアップしていく仕組みの整備とあわせて、今後も採用活動を継続していくうえでの自施設の保育内容や魅力、地域のなかでのあり方等をいま一度見つめ直すことも必要ではないだろうか。

おわりに

都市部を中心とした待機児童問題と、それに伴う保育施設および保育士不足の問題は、近年さらに深刻化しているとされる。今次調査はそのようななか、それぞれの保育施設における要員状況や人材確保に向けての取組み等の現状について調査・集計し、施設経営のヒントとなる事例等を紹介することを目的として実施した。

調査のなかで、多くの保育施設が養成校等からの新卒者採用を行っているが、それらのほとんどが近年、学生数・応募者数の減少等、従来

通りの採用活動のままでは採用が厳しくなってきたと回答していた。なかには「開園以来初めて、学生の採用試験への応募がなかった」という事態が発生したとの声もきかれた。少子化等による養成校の学生数の減少、都市部の高い保育士需要の波及、学生の意識の変化等、さまざまな要因があると考えられるが、今後もこの傾向は続くことが想定されることから、従来どおりの採用活動を続けるだけでは状況は悪化の一途をたどると考えられる。

その一方で、人口減少社会における地域の子育て支援の担い手として、保育施設の社会的意義はますます高まっている。

社会の要請に応え、安定的に施設を運営するため、職員にとっても働きやすい組織体制を整え、保育人材を継続的に確保することができるか否かが、今後の施設運営を考えるうえでの課題といえよう。

それぞれの保育施設において、採用活動やその戦略、職員の処遇等について考えるうえで、本レポートがその一助となれば幸いである。

※本資料は情報の提供のみを目的としたものであり、借入など何らかの行動を勧誘するものではありません

※本資料は信頼できると思われる情報に基づいて作成されていますが、情報については、その完全性・正確性を保証するものではありません

※本資料における見解に関する部分については、著者の個人的所見であり、独立行政法人福祉医療機構の見解ではありません

《本件に関するお問合せ》

独立行政法人福祉医療機構

経営サポートセンター リサーチグループ

TEL : 03-3438-9932 FAX : 03-3438-0371